

## Estatut de la Direcció Pública Professional de Catalunya

### Memòria

El juliol de 2006 es va aprovar l'Estatut d'autonomia de Catalunya que, malgrat els pronunciaments judicials, fixa un marc de competències en matèria de règim jurídic de les administracions públiques catalanes com no havíem tingut mai. L'abril de 2007 es va aprovar la Llei 7/2007, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) que, tot i el dubtós títol habilitant, conté unes previsions en matèria de direcció pública que deixen un ampli marge de maniobra per regular-ne el desenvolupament. Des d'inicis dels 90, l'acadèmia ha anat aprofundint en la determinació de les característiques de la direcció pública professional (dpp), produint una doctrina que pràcticament ho ha dit tot sobre el marc conceptual i jurídic d'aquesta institució.

En el I Congrés Català de Gestió Pública (2002) es va plantejar la necessitat d'establir un marc normatiu que donés carta de naturalesa a un espai de dpp ja existent *de facto*, però inadequadament regulat. El II Congrés Català de Gestió Pública (2006), a les seves conclusions, va qualificar aquesta necessitat d'important i urgent, entenent que la dpp és en si mateixa una figura essencial per a un millor rendiment institucional però també una palanca dins el sistema per a la reforma de la gestió pública en termes generals.

Al costat d'aquesta realitat, els actors polítics de casa nostra han mostrat fins ara una clara indiferència pel que fa al desenvolupament i la implementació d'instruments que facin possible que els professionals que estan al capdavant de la gestió de les administracions catalanes, les universitats públiques i els organismes, ens i entitats vinculats, puguin exercir les seves cometes amb una seguretat que ara els manca, posant fi al marasme normatiu i a la incertesa que impedeixen identificar on comencen i on acaben les responsabilitats directives.

Davant d'aquest escenari i amb l'ànim de coadjuvar a la millora de la qualitat de les nostres institucions públiques, a mitjan 2010, la Junta directiva de l'Associació Catalana de Gestió Pública (ACGP), va adoptar l'acord d'impulsar l'elaboració d'un text articulat, d'un esborrany normatiu amb rang de llei, que regulés l'estatut de la direcció pública professional de Catalunya, amb la finalitat de contribuir a l'avenç en aquest camp de manera pragmàtica, mitjançant la configuració d'un marc de referència estable per a les persones que exerceixen activitats directives en el sector públic català.

El projecte consta de 23 articles, ordenats sota quatre capítols, el primer de principis generals, amb 9 articles que recullen l'objecte de la disposició, les definicions de la dpp, els principis que la informen, l'àmbit d'aplicació, la determinació dels llocs directius, el règim jurídic, el de responsabilitats, el d'incompatibilitats i la condició de directiu públic professional de Catalunya. El segon capítol sobre designació i acreditació, disposa de 4 articles que regulen els procediments de designació, les convocatòries per a la designació, el nomenament o contractació i la durada del mandat. El tercer capítol, sobre l'exercici de la dpp, consta de 5 articles relatius a les situacions administratives, l'acord de gestió, l'avaluació de la gestió, el règim retributiu i

la remoció. El capítol quart, relatiu a les competències en matèria de dpp, conté 5 articles, sota els quals es regulen els òrgans comuns a totes les administracions, les facultats que assisteixen el Govern, el Consell Català de la Direcció Pública Professional, l'Institut de la Direcció Pública de Catalunya i la competència per a la designació de les persones titulars dels òrgans directius. El projecte es clou amb una disposició final, que recull la relació d'òrgans i llocs de les diferents administracions públiques i les organitzacions instrumentals que la llei declara de dpp.

En la proposta que ara presentem s'han abordat aspectes del marc conceptual de configuració de la dpp que són controvertits, respecte dels quals hem optat per donar el tractament que tot seguit exposem.

### **Una única llei per a totes les administracions?**

Partim de la premissa que l'activitat susceptible de normació no reclama un tractament específic per a cada administració, sinó que el que convé és definir les característiques bàsiques d'una activitat -la de dirigir i gestionar serveis públics- que es desenvolupa arreu. Creiem que els elements susceptibles de regulació reservats a la llei no difereixen d'una administració a l'altra. Els atributs bàsics que defineixen el comportament de les direccions de serveis dels departaments de l'Administració de la Generalitat, haurien de ser similars a aquells que són propis de les gerències municipals, universitàries o de l'empresa pública, per posar un exemple. En tot cas, el que la norma ha de garantir és que el tractament comú no limiti les prerrogatives d'autoorganització i l'autonomia de què disposa cada administració, deixant el marge que faci possible, en cada cas, el desenvolupament que correspongui.

### **La dpp forma part de l'ordenació de l'ocupació pública?**

La descripció del marc de desenvolupament de la dpp, respon a la necessitat de dotar de contingut aquell espai intermedi de l'acció pública que se situa entre la política i l'administració. Es tracta d'identificar clarament una part de l'estructura organitzativa preexistent en qualsevol organització pública, per encomanar-li la funció de traduir el mandat polític en activitats operatives, en serveis concrets, assignant-li els recursos que han de fer possible l'assoliment d'uns objectius i fent-la responsable dels resultats obtinguts. En conseqüència, com encertadament evita de fer l'EBEP, no estem definint una classe de personal al servei de les administracions públiques, sinó configurant una categoria orgànica, amb característiques específiques, inherent i necessària a qualsevol organització complexa, que fins ara i en l'àmbit de les nostres administracions, ha estat mancada d'un marc de comportament reglat. Estem pensant en una regulació de la dpp que no ha d'implicar la irrupció de nous llocs de treball de personal funcionari o laboral de les administracions públiques, sinó la reconversió de llocs de caràcter orgànic que ja existeixen, que ara identifiquem com a alts càrrecs, directius, gerents o comandaments reservats a funcionaris, en llocs que han de formar part de la dpp.

## Cal restringir l'exercici de la dpp a l'ocupació pública?

La dpp pot ser exercida indistintament per professionals del servei públic o per persones provinents d'altres sectors d'activitat, perquè allò que n'assegura la bona pràctica són els coneixements, la capacitat i l'experiència professional de què han de disposar els seus titulars, factors aquests que entenem que no són privatis de cap col·lectiu específic. És molt probable que un desenvolupament racional de la dpp comporti que al capdavant d'un nombre rellevant de llocs declarats d'aquesta naturalesa hi hagi persones que provenen del servei públic, ja que les seves especificitats fan plausible considerar que els qui hi treballen estan en millors condicions per adquirir els coneixements i expertesa reclamats.

També és raonable, a la vista de les previsions contingudes en el projecte normatiu, que siguin declarats com a llocs de dpp, dotacions ocupades per persones que gaudeixen de la condició de funcionàries, perquè hi ha una part de l'estructura orgànica reservada a aquest col·lectiu que reuneix les característiques prescrites per la llei. Tot i això, entenem que elevar aquestes presumpcions a categoria de norma, limitant la titularitat de la dpp a l'ocupació pública, suposa restringir gratuïtament les possibilitats de captar els millors per a l'exercici de responsabilitats públiques, i afavoreix el conreu d'un model endogàmic que pot comportar una clara inflació orgànica, en situar la dpp com un nou graó afegit a l'actual carrera vertical dels servidors públics. En definitiva, es tracta que l'espai directiu de les organitzacions públiques quedi reservat als professionals, preservant-lo tant de la patrimonialització corporativa com del seu domini per l'ocupació política.

## Quins llocs de treball són de dpp?

Podíem haver optat per un model maximalista, fent que la mateixa llei identificu directament els càrrecs de lliure nomenament o lliure designació de l'Administració de la Generalitat, de les administracions locals o de les universitats públiques catalanes que tenen la consideració de llocs de dpp. Adoptar un model d'aquestes característiques hauria assegurat, si més no formalment, la implementació de la institució de la dpp de manera immediata, no obstant, també hauria implicat subvertir una cultura política fortament arrelada en els partits que governen o han governat les organitzacions públiques del país, basada en la plena discrecionalitat per designar les elits públiques, per passar a un model on aquesta potestat desapareix sobtadament i és substituïda per criteris de professionalitat basats en paràmetres objectius.

En sentit invers es podia haver dibuixat un model de mínims, fent que la llei no identifiqui cap lloc de dpp i faculti els òrgans competents de cada administració o organització instrumental per determinar els llocs susceptibles de ser declarats de dpp, fiant la seva posada en pràctica a la voluntat discrecional de cada administració, amb el risc que el seu impuls efectiu quedés ajornat indefinidament.

Alternativament, ens hem decantat per una fórmula intermèdia, contemplant dos dissenys oberts que, al nostre parer, delimiten els marges de la forquilla de possibilitats aplicables. Una primera proposta deixa en mans dels òrgans competents de cada administració la determinació dels llocs de dpp, per tal que de manera

contingent s'avaluï cada supòsit, sense perjudici que la llei assenyali una sèrie de llocs que, per les seves característiques, són de dpp de manera inequívoca. En l'altra alternativa la llei preveu la identificació explícita d'un segment de càrrecs com a llocs de dpp, per bé que faculta els òrgans competents, per tal que, motivadament, puguin exceptuar els casos en els quals no és d'aplicació aquesta consideració.

### **Qui està facultat per designar directius públics i com es designen?**

En la determinació dels òrgans que poden designar els directius públics, s'ha optat per mantenir inalterat el patró fixat per a la designació dels titulars d'òrgans vigents que potencialment poden ser declarats de dpp, d'aquí que la referència genèrica als òrgans superiors, de govern o direcció política, trobi la seva concreció en el Govern i els consellers, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, en l'òrgan electe que ostenta la presidència de cada entitat local, en l'àmbit de les administracions locals, en els rectors, amb l'acord previ del corresponent consell social, en l'àmbit de les universitats i en els òrgans col·legiats de govern o en el que determini la seva normativa específica, quant a les organitzacions instrumentals.

On ha calgut innovar és en els procediments de designació. L'EBEP disposa que la designació de directius atindrà a principis de mèrit i capacitat i criteris de idoneïtat, i es durà a terme mitjançant procediments que garanteixin la publicitat i la concurrència. Tenint en compte les esmentades prevencions, el model previst vol afavorir la màxima agilitat en el procés de designació amb la vertebració de mecanismes d'acreditació que facilitin la identificació de persones que disposen del perfil professional, les competències, la formació i, si escau, l'experiència adequats per a l'exercici de la direcció pública, de manera que la presentació de candidats en els processos selectius quedi restringida a persones que prèviament han estat acreditades.

A grans trets aquest ha estat el nostre posicionament en relació amb el desenvolupament d'aquells factors de la dpp que admeten múltiples opcions. En qualsevol cas, el projecte normatiu que teniu a les mans s'ha dut a terme cercant la institucionalització d'una dpp fonamentada en els pilars següents:

#### **■ Funcions exercides amb objectivitat per professionals**

La dpp només és predicable de les persones que actuen amb objectivitat i professionalitat en l'exercici del càrrec, en conseqüència, la competència professional esdevé el criteri bàsic que ha de prevaler en l'accés a aquests llocs, de la mateixa manera que la permanència en els mateixos, com també una part de les seves retribucions, han de quedar condicionades a l'avaluació objectiva dels resultats obtinguts amb la seva actuació.

## ■ Selecció oberta i basada en la competència

El sistema d'accés a la dpp ha de posar l'èmfasi en la idoneïtat dels aspirants a partir de la seva competència i experiència professionals, amb l'objectiu d'atreure els millors i afavorir l'accés de tots els perfils que puguin enriquir l'exercici de la dpp.

## ■ L'acord de gestió

Cal subordinar l'exercici de la dpp a una concreció del mandat, que permeti negociar la determinació dels objectius que s'han d'assolir, els recursos que s'assignen per fer-los possibles, la concreció dels compromisos de gestió, la descripció de les àrees de resultats clau, en termes de qualitat i quantitat, i la identificació dels instruments que facilitin el seu seguiment amb la verificació del treball realitzat i l'avaluació dels resultats assolits.

## ■ Mandat de durada determinada

La dpp no es pot basar en mandats per temps indefinit, com tampoc en designacions sotmeses a la precarietat que comporta el cessament discrecional. Escau fixar un termini del mandat associat a l'assoliment d'uns objectius que, al marge del cicle de vida de l'organització, atorgui estabilitat a l'exercici de la dpp i fomenti una cultura de l'avaluació, de la qual se'n faci dependre la permanència en el càrrec.

## ■ Responsabilitat pels resultats

Davant la responsabilitat política imputable a les persones que són al capdavant de la governança pública i la responsabilitat administrativa que recau sobre els professionals del servei públic, cal identificar com a patrimoni de la dpp la responsabilitat de la gestió que deriva dels resultats obtinguts amb les seves actuacions.

## ■ Un model salarial equitatiu i ajustat als resultats

La implementació d'un sistema d'incentius i sancions ha de ser inherent al desenvolupament de la dpp, fent que una part de les retribucions quedi vinculada als resultats obtinguts, de la mateixa manera que el reconeixement de les dificultats que amaga el seu exercici passa per l'homologació d'aquestes retribucions amb les percebudes en llocs de responsabilitat similar d'altres sectors d'activitat.

Fins aquí les consideracions prèvies que, amb caràcter sumari, volen servir com a presentació del projecte d'estatut de la direcció pública professional de Catalunya.

No volem concloure aquesta memòria sense deixar constància de l'agraïment als membres de l'ACGP que han format part del grup de treball que s'ha fet càrrec de concretar aquest projecte, com també, i de manera molt especial, als professors Manuel Férrez Fernández, Rafael Jiménez Asensio i Joan Mauri i Majós, per la

col·laboració totalment desinteressada que hem obtingut, amb la formulació de comentaris i suggeriments que, sense cap mena de dubte, han enriquit i millorat el text que ara presentem.

En el mateix sentit, escau expressar el nostre agraïment públic, per la seva col·laboració i suport en el procés d'elaboració del document, a les entitats de la societat civil que, juntament amb l'Associació Catalana de Gestió Pública, conformen els membres inicials del recentment creat Fòrum per la Reforma de l'Administració. Són: l'Associació de Tècnics d'Administració de la Generalitat de Catalunya (ATAGEC), la Cambra de Comerç de Barcelona, la CECOT, el Col·legi d'Economistes de Catalunya, la Comissió dels enginyers industrials a les administracions públiques del Col·legi Oficial d'Enginyers Industrials de Catalunya, el Col·legi de Politòlegs i Sociòlegs de Catalunya, el Club de Direcció Pública ESADE Alumni, el Centre Sector Públic-Sector Privat de l'IESE.

Aquesta és, doncs, la nostra aportació per tal de promoure un debat obert amb els agents socials, els actors polítics, els estaments públics i, en general, amb la ciutadania del país, que pugui contribuir -com dèiem al principi- a l'avenç en la institucionalització d'eines que permetin millorar la qualitat de la direcció i gestió de les nostres organitzacions públiques.

Barcelona, abril de 2012



## Llei, de la Direcció Pública Professional de Catalunya

### EXPOSICIÓ DE MOTIUS

...

### CAPÍTOL I

#### *Principis generals*

#### Article 1

##### *Objecte*

1. Aquesta Llei té per objecte establir l'ordenació de la direcció pública professional en les administracions públiques catalanes i el seu sector públic i la regulació del règim jurídic aplicable a les persones que s'hi incorporen.

2. L'aplicació d'aquesta Llei en l'àmbit de les entitats locals, les universitats públiques i els organismes dependents o que hi són vinculats, s'ha d'entendre sense perjudici del respecte a l'autonomia local i universitària i a llurs potestats normatives i d'autoorganització.

#### Article 2

##### *Definicions*

1. La direcció pública professional de Catalunya està formada pel conjunt d'òrgans actius que vetllen per la consecució dels resultats dels serveis que tenen encomanats i que asseguren la posada en pràctica de les polítiques públiques, les normes i les directrius que emanen dels òrgans superiors, de govern o direcció política de cada administració pública o ens públic, mitjançant la participació directa en la seva formulació i l'exercici de competències pròpies i delegades que vinculen l'organització i comporten la direcció d'equips de persones, la gestió d'infraestructures o mitjans materials i l'execució del pressupost amb autonomia i responsabilitat.

2. Correspon als llocs de treball de direcció pública professional l'execució de les decisions adoptades pels òrgans superiors, de govern o direcció política de les administracions públiques catalanes i de la seva organització instrumental, la planificació i coordinació d'activitats i l'avaluació, la proposta i, si escau, la implementació de mesures d'innovació i millora en relació amb els serveis i activitats del seu àmbit competencial.

#### Article 3

##### *Principis que informen la direcció pública professional*

1. La direcció pública professional s'ha d'exercir servint amb objectivitat els interessos generals dels ciutadans amb subjecció i observança de l'ordenament jurídic, i d'acord amb els principis d'actuació següents:

- Professionalitat i imparcialitat en l'exercici de les seves responsabilitats.
- Eficàcia, eficiència i transparència en la gestió dels recursos encomanats.
- Avaluació de la gestió i responsabilitat pels resultats.

2. Dins el ple respecte dels principis anteriors, aquesta llei faculta el directiu públic per a l'adopció de decisions discrecionals en funció de paràmetres o criteris valoratius

basats en els seus coneixements en matèria de gestió pública i en la seva experiència professional.

#### Article 4

##### *Àmbit d'aplicació*

1. Aquesta Llei s'aplica a les persones que ocupen llocs de direcció pública professional al servei de les administracions públiques següents:

- a) L'Administració de la Generalitat de Catalunya.
- b) L'Administració local catalana.
- c) Les universitats públiques catalanes.

2. Aquesta Llei també és d'aplicació al personal que ocupa llocs d'aquesta naturalesa en els organismes següents:

a) Els organismes públics i entitats autònomes adscrits i les entitats de dret públic amb personalitat jurídica pròpia que sotmeten la seva activitat a l'ordenament jurídic privat i els ens públics institucionals vinculats o dependents de qualsevol de les administracions públiques esmentades.

b) Les societats mercantils, les fundacions i els consorcis, en les quals el conjunt de les administracions públiques catalanes hi tenen una participació majoritària.

A aquests efectes, s'entén que la participació és majoritària quan l'administració participa, directament o indirecta, en més d'un cinquanta per cent del seu pressupost anual, o bé del seu capital o fons patrimonial, o pot designar o disposa, per via estatutària, de la majoria dels representants amb dret a vot dels seus òrgans de govern. Per a la determinació d'aquest percentatge se sumaran les participacions corresponents a les entitats integrades en el sector públic de cada administració, en el cas que en el capital social o en el fons patrimonial hi participin varies d'aquestes.

3. Resten exclosos de l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei:

- a) Els òrgans superiors, de govern o direcció política de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, les entitats locals i les universitats catalanes.
- b) Els llocs de treball de personal eventual.

#### Article 5

##### *Determinació dels llocs directius*

1. Són llocs directius els que figuren, amb aquest caràcter, en els instruments d'ordenació i gestió que, a aquests efectes, disposin les institucions públiques previstes en l'article anterior.

2. En els instruments d'ordenació i gestió que escaigui s'hi contindrà per a cada lloc de direcció pública professional, com a mínim, la denominació, l'enquadrament organitzatiu o estructural, les funcions, la quantia de les retribucions fixes, el percentatge de la part variable i la identificació del règim i condicions laborals d'aplicació.

Els instruments d'ordenació i gestió de la direcció pública han de ser objecte de publicació en la seu electrònica corporativa corresponent.

3. Els òrgans superiors o de govern competents de les institucions públiques relacionades en l'article 4.1 han d'identificar els llocs de treball de direcció pública professional, mitjançant l'aplicació de les previsions contingudes en aquesta llei i dels criteris que estableixin en exercici de les seves potestats d'organització i reglamentària.



## Article 6

### *Règim jurídic*

1. El règim jurídic aplicable als llocs directius en les institucions públiques a les qual fa referència l'article 4 es regeix per aquesta Llei i per les disposicions reglamentàries que la desenvolupin.

2. Els llocs directius en les institucions públiques a les quals fa referència l'article 4.2 es regeixen pel dret laboral i mercantil i, a més, per les disposicions d'aquesta llei que els siguin aplicables.

3. A les persones que ocupen llocs de direcció pública professional no els és d'aplicació el règim jurídic del personal eventual.

4. El règim jurídic i la determinació de les condicions de treball de la direcció pública professional de Catalunya, en cap cas, no tenen la consideració de matèria objecte de negociació.

## Article 7

### *Règim de responsabilitats*

El directiu públic professional de Catalunya està subjecte a la responsabilitat per la gestió i control de resultats, en funció dels objectius que li han estat assignats i pel funcionament de l'organització que dirigeix, en termes d'eficàcia i eficiència.

## Article 8

### *Règim d'incompatibilitats*

Les persones que exerceixen la direcció pública professional resten subjectes al règim d'incompatibilitats i de declaració de béns i activitats aplicable als alts càrrecs de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, llevat que ocupin llocs de direcció pública professional reservats a personal funcionari, supòsit en el qual els serà d'aplicació la legislació que correspongui.

## Article 9

### *Condicció de directiu públic professional de Catalunya*

1. Les persones interessades poden accedir a la condició de directiu públic professional de Catalunya d'acord amb els requisits i el procediment que s'estableixin reglamentàriament, amb la finalitat d'acreditar que disposen del perfil professional, les competències, la formació i, si escau, l'experiència adequats per a l'exercici de la direcció pública.

2. Per accedir a la condició de directiu públic professional les persones aspirants han de reunir els coneixements, la capacitat i l'experiència professional previstos en l'article 11 o han d'haver estat titulars de llocs declarats de direcció pública professional, durant el termini mínim de dos mandats o vuit anys.

3. El Govern de la Generalitat, mitjançant Decret i amb la proposta prèvia del Consell Català de la Direcció Pública, regularà el sistema d'habilitacions directives de l'Institut de Direcció Pública de Catalunya i els criteris d'homologació de cursos o programes de formació directiva organitzats per d'altres institucions públiques o privades.



## CAPÍTOL II

### *Designació i acreditació*

#### Article 10

##### *Procediments de designació*

1. Els procediments de designació de directius públics professionals es subjectaran als principis de competència i mèrit professional, d'acord amb el que preveu aquesta Llei i la normativa reglamentària que la desplegui.

2. Amb caràcter previ a la designació del directiu públic s'ha de dur a terme un procés d'acreditació de competències professionals davant l'Institut de Direcció Pública de Catalunya.

3. Els processos d'acreditació tenen com a objectiu verificar la idoneïtat de les persones candidates en el sentit de comprovar que disposen del perfil, la competència professional i, si escau, de l'experiència adequada per a l'exercici de la funció directiva.

4. Els procediments de designació de directius públics professionals tenen caràcter obert per a totes les persones que complexin els requisits de participació i estan sotmesos al principi de publicitat als efectes de garantir la lliure concurrència de persones candidates.

#### Article 11

##### *Convocatòries per a la designació de directius públics professionals*

1. Les convocatòries per a la designació de directius públics professionals faran constar, com a mínim, la denominació del lloc, les funcions, el perfil i la competència professional requerida per a la seva ocupació així com els requisits de participació i les capacitats, habilitats i nivell d'experiència objecte de valoració.

Les convocatòries s'han de publicar en la seu electrònica corporativa de l'administració, organisme o entitat convocant.

2. Per poder participar en les convocatòries per a la designació dels directius públics professionals cal complir els requisits generals d'accés a l'ocupació pública i, s'exigirà, com a mínim:

- a) Estar en possessió del títol universitari de grau que es determini.
- b) Disposar de l'acreditació directiva emesa per l'Institut de Direcció Pública de Catalunya.

3. L'òrgan competent designarà directament la persona candidata entre aquelles que han superat el llindar mínim de competències requerit per a l'exercici del lloc directiu acreditat d'acord amb les previsions de l'article 10.2.

#### Article 12

##### *Nomenament o contractació de les persones designades*

1. La designació de directius públics professionals en l'àmbit de les administracions públiques a què fa referència l'article 4.1 es formalitza mitjançant un nomenament de caràcter administratiu. La designació de directius públics professionals en l'àmbit de les entitats públiques i resta del sector públic a què fa referència l'article 4.2 es formalitza mitjançant un contracte laboral d'alta direcció, llevat que tinguin atribuïdes funcions d'autoritat o l'exercici de potestats públiques, cas en el qual es formalitzarà un nomenament de caràcter administratiu.

2. En el nomenament o contractació s'establirà de forma expressa la seva durada, les funcions i objectius generals que els correspon desenvolupar i la remissió al corresponent acord de gestió que se subscriu.



## Article 13

### *Durada del mandat*

Cada administració pública, organisme o entitat, ha de determinar el període de designació dels seus directius públics professionals, que en cap cas excedirà dels cinc anys. Transcorregut aquest període, l'òrgan competent pel nomenament o designació, i sempre que constin avaluacions favorables de la seva gestió, pot prorrogar la permanència en el lloc de treball pel mateix termini i fins a dues vegades, després de les quals el lloc de directiu ha de ser objecte de nova convocatòria, a la qual s'hi pot presentar la persona que ha exercit el càrrec.

## CAPÍTOL III

### *Exercici de la direcció pública professional*

## Article 14

### *Situacions*

1. El personal funcionari que accedeix a un càrrec de direcció pública professional és declarat en la situació administrativa de serveis especials, prevista en l'article 88 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública. El personal laboral fix al servei de les administracions i institucions públiques establertes en l'article 4 que ocupa llocs de direcció pública professional passa a la situació d'excedència forçosa amb reserva de lloc de treball.

2. El personal funcionari que perd la condició de directiu públic ha de reingressar al servei actiu mitjançant l'adscripció provisional a un lloc de treball de característiques similars a les del lloc de treball que ocupava abans del seu accés a la direcció pública.

## Article 15

### *Acord de gestió*

1. Un cop designada la persona que ha d'exercir la direcció pública, ha de subscriure un acord de gestió amb el seu superior jeràrquic, de vigència anual o fracció coincident amb l'exercici pressupostari, proposat pel directiu públic, formalitzat per escrit i individualitzat, en el qual es contempen els objectius que han d'assolir el directiu i l'organització que comanda i els indicadors que han de permetre avaluar-ne el compliment.

2. L'acord de gestió ha de concretar els compromisos adoptats pel directiu amb el seu superior i ha de descriure les àrees de resultat clau i els objectius de resultat esperats en termes de quantitat i qualitat i els recursos assignats per a la seva obtenció. En l'acord de gestió s'han d'identificar els mitjans de verificació dels indicadors de compliment.

## Article 16

### *Avaluació de la gestió*

1. L'acord de gestió ha de ser avaluat pel superior jeràrquic, en el termini màxim que es prevegi reglamentàriament després d'acabar l'exercici, mitjançant un document escrit en el qual s'hi ha de fer constar el grau d'acompliment dels objectius en una escala de quatre nivells, com a mínim, dels quals l'inferior ha de ser insatisfactori. En qualsevol cas, en l'informe d'avaluació s'hi poden afegir les observacions que vulgui formular el directiu.

2. L'assignació del nivell corresponent al grau d'assoliment dels objectius establerts és el que determina el percentatge de la part variable de les retribucions susceptible

de ser percebuda, llevat de l'avaluació insatisfactòria que comporta la remoció del càrrec.

3. L'Institut de Direcció Pública de Catalunya ha de donar assistència i suport intern al procés d'avaluació de la gestió.

## Article 17

### *Règim retributiu*

1. El personal directiu professional té un règim retributiu propi que es determina reglamentàriament per part de cada administració pública per als seus directius i els dels organismes que hi estan vinculats, d'acord amb les previsions contingudes en aquesta Llei.

2. Les retribucions del personal directiu es componen d'una part fixa i una altra de variable. La part fixa s'ha de determinar d'acord amb la complexitat i l'abast de les funcions encomanades i les dificultats per reunir les capacitats requerides segons criteris del mercat. La part variable es determina, principalment, pels resultats assolits en exercici de la funció directiva, segons el grau d'acompliment dels compromisos recollits en l'acord de gestió, sense que en cap cas pugui superar el 20% de la part fixa, en còmput anual. La part variable de les retribucions s'ha d'abonar amb caràcter diferit al tràmit d'avaluació de la gestió.

3. Les retribucions dels llocs de treball de direcció pública professional s'han d'ajustar, tant com sigui possible, als criteris del mercat laboral que s'apliquen per a la determinació de les retribucions dels llocs de treball del personal directiu del sector privat de naturalesa anàloga i a l'entorn socioeconòmic de Catalunya.

## Article 18

### *Remoció*

1. La remoció del directiu públic professional s'acorda per l'òrgan competent per a la designació, amb motivació prèvia de les causes que la justifiquen, en el supòsits següents:

a) L'existència d'una avaluació insatisfactòria de la seva gestió, en els termes que per aquest concepte estableixin les normes de desenvolupament de l'avaluació de directius.

b) L'extinció del lloc directiu, amb motiu d'una reestructuració organitzativa.

2. La remoció sense un informe que acrediti una avaluació no satisfactòria dóna dret a una indemnització, la quantia i les condicions de la qual s'ha d'establir reglamentàriament.

3. En el supòsit que es produeixi un canvi de titularitat en l'òrgan competent per a la designació d'un directiu públic, el nou titular de l'òrgan ha de deixar transcórrer un període de sis mesos per procedir, si ho considera necessari, a la remoció del directiu públic, llevat que el termini per concloure el seu mandat sigui inferior o incorri en incompliments greus dels objectius acordats inicialment.

## CAPÍTOL IV

### *Competències en matèria de direcció pública professional*

## Article 19

### *Òrgans comuns a totes les administracions*

1. Els òrgans comuns en matèria de direcció pública professional són els que estenen el seu àmbit de competència a totes les administracions públiques catalanes.



2. Tenen la consideració d'òrgans comuns en matèria de direcció pública els següents:

- a) El Govern.
- b) El Consell Català de la Direcció Pública Professional (CCDPP).
- c) L'Institut de Direcció Pública de Catalunya.

## Article 20

### *El Govern*

Correspon al Govern l'exercici de la potestat reglamentària en matèria de direcció pública professional en els supòsits previstos per aquesta llei i amb ple respecte a les potestats normatives i d'autoorganització exercides en aplicació de l'autonomia local i universitària. En qualsevol cas, les disposicions reglamentàries dictades pel Govern tindran caràcter supletori en aquelles administracions que no hagin exercit les seves potestats normatives.

## Article 21

### *El Consell Català de la Direcció Pública Professional*

1. El Consell Català de la Direcció Pública Professional (CCDPP) és l'òrgan tècnic col·legiat de coordinació, de consulta, de proposta i, si escau, d'execució en relació amb les qüestions que en matèria de direcció pública professional poden afectar les administracions públiques catalanes i el seu sector públic.

2. El CCDPP està format per dotze membres, sis en representació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, quatre en representació de les entitats locals catalanes, designats pel Consell de Governos Locals i dos en representació de les universitats públiques de Catalunya, designats pel Consell Interuniversitari de Catalunya.

3. Són funcions del CCDPP:

- a) Analitzar i informar els avantprojectes de lleis del Parlament de Catalunya en matèria de direcció pública, com també les manifestacions de la potestat reglamentària del Govern de la Generalitat i les potestats normatives locals en la matèria.
- b) Impulsar una política de direcció pública professional comuna a totes les administracions catalanes.
- c) Bescanviar experiència i unificar criteris de les diferents administracions públiques en matèria de direcció pública.
- d) Desenvolupar estudis i informes sobre direcció pública professional.
- e) Impulsar la unificació de criteris en matèria d'avaluació.

4. El CCDPP es regeix per les previsions contingudes en la normativa vigent en matèria d'òrgans col·legiats de l'Administració de la Generalitat i per a l'exercici de les seves cometes comptarà amb l'assistència i suport de l'Institut de Direcció Pública de Catalunya.

## Article 22

### *L'Institut de Direcció Pública de Catalunya*

1. Es crea l'Institut de Direcció Pública de Catalunya (IDPC), sense personificació diferenciada de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, com a centre responsable del desenvolupament de la direcció pública professional a Catalunya i la formació en habilitats directives, amb la missió de vetllar perquè la selecció de directius públics es dugui a terme sota els principis previstos en aquesta llei.

A aquests efectes l'IDPC actuarà amb independència funcional, imparcialitat i rigor tècnic i disposarà d'un òrgan decisor de caràcter col·legiat, en el qual hi han de ser presents representants de totes les administracions públiques catalanes.

2. A l'IDPC li correspon:

a) Fer el seguiment i l'anàlisi del desenvolupament de la direcció pública a Catalunya.

b) Donar suport i assistència al CCDPP i als processos d'avaluació de la gestió dels directius públics.

c) L'acreditació de la condició de directiu públic professional, d'acord amb el procediment que s'estableixi reglamentàriament.

3. Es faculta el Govern per al desenvolupament reglamentari de l'organització i funcionament de l'IDPC que, en tot cas, ha de contemplar la presència i representació de les entitats locals i les universitats públiques de Catalunya.

### Article 23

#### *Competència per a la designació de les persones titulars d'òrgans directius*

1. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, correspon:

a) Al Govern, a proposta de cada conseller, la designació de les persones titulars de les direccions de serveis i de la resta d'òrgans directius que tenen la consideració d'alt càrrec.

b) A cada conseller, la designació de les persones titulars d'òrgans directius del departament que no tenen la consideració d'alt càrrec.

2. En l'àmbit de l'Administració Local, correspon a l'òrgan electe que exerceix la presidència de cada entitat local, la designació de la persona titular de la gerència corporativa, com també de la resta d'òrgans directius de l'entitat.

3. En l'àmbit de cada universitat, correspon al/la rector/a, d'acord amb el Consell Social, la proposta i designació de la persona titular de la gerència corporativa i de la resta d'òrgans directius.

4. En l'àmbit dels organismes relacionats en l'article 4.2, el nomenament de les persones titulars d'òrgans directius correspon als òrgans col·legiats de Govern previstos en les disposicions que en regulen el funcionament.

### Disposició addicional

### (Opció A)

#### *Òrgans directius de les administracions públiques de Catalunya*

1. Sense perjudici de les previsions contingudes en l'article 5.3, tenen la consideració d'òrgans directius i resten sotmesos a l'aplicació de les previsions contingudes en aquesta llei els llocs de treball següents:

a) Les direccions de serveis dels departaments de l'Administració de la Generalitat.

b) Les gerències i direccions d'àrea de les entitats locals subordinades directament als òrgans de govern i de direcció política i els òrgans directius de les grans ciutats.

c) Les gerències subordinades directament als òrgans de govern de les universitats públiques de Catalunya.

d) Els òrgans unipersonals de direcció dels organismes relacionats en l'article 4.2.

2. Igualment tenen la consideració d'òrgans directius els càrrecs següents:

a) director/a de centre docent

b) director/a d'hospital i d'equip d'atenció primària de salut

c) director/a de centre penitenciari

d) director/a de centre de menors

e) director/a de regió policial

3. Les persones titulars dels òrgans directius que estan reservats a personal funcionari, romanen en el servei actiu, i els és d'aplicació la normativa que els correspon en tot allò que no estigui previst en aquesta llei.

#### Disposició addicional

**(Opció B)**

#### *Òrgans directius de les administracions públiques de Catalunya*

1. Sense perjudici de les previsions contingudes en l'article 5.3, tenen la consideració d'òrgans directius i resten sotmesos a l'aplicació de les previsions contingudes en aquesta llei els llocs de treball següents:

- a) Les direccions generals dels departaments de l'Administració de la Generalitat.
- b) Les gerències i direccions d'àrea de les entitats locals subordinades directament als òrgans de govern i de direcció política i els òrgans directius de les grans ciutats.
- c) Les gerències subordinades directament als òrgans de govern de les universitats públiques de Catalunya.

d) Els òrgans unipersonals de direcció dels organismes relacionats en l'article 4.2.

2. Igualment tenen la consideració d'òrgans directius els càrrecs següents:

- a) director/a de centre docent
- b) director/a d'hospital i d'equip d'atenció primària de salut
- c) director/a de centre penitenciari
- d) director/a de centre de menors
- e) director/a de regió policial

3. El Govern de la Generalitat pot exceptuar de l'aplicació de la present llei els llocs previstos en l'apartat 1.a) d'aquesta disposició que estimi convenient, amb motivació de les causes que ho justifiquen.

4. Les persones titulars dels òrgans directius que estan reservats a personal funcionari, romanen en el servei actiu, i els és d'aplicació la normativa que els correspon en tot allò que no estigui previst en aquesta llei.

#### Disposició transitòria

Mentre no es desenvolupin les disposicions reglamentàries que es preveuen en aquesta llei, les persones que ocupen els llocs de treball afectats per aquesta llei resten sotmeses a les normes vigents que els són d'aplicació.

#### Disposició Final

...